

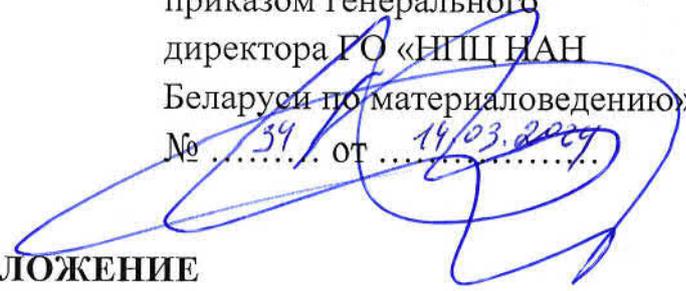
Государственное научно-производственное объединение
«Научно-практический центр НАН Беларуси по материаловедению»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК



С.А.Маркевич
14 марта 2024 г

УТВЕРЖДЕНО
приказом генерального
директора ГО «НПЦ НАН
Беларуси по материаловедению»
№ 39 от 14.03.2024



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании труда работников
Государственного научно-производственного объединения
«Научно-практический центр НАН Беларуси по материаловедению»

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании труда работников Государственного научно-производственного объединения «Научно-практический центр НАН Беларуси по материаловедению» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указами Президента Республики Беларусь, постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, постановлениями Национальной академии наук Беларуси и другими нормативными актами об оплате труда работников Республики Беларусь.

1.2. Положение определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Государственного научно-производственного объединения «Научно-практический центр НАН Беларуси по материаловедению» (далее – Организация), кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определены законодательством (далее – стимулирующие выплаты). К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии.

1.3. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального стимулирования работников за достигнутые количественные и качественные показатели в работе, повышение заинтересованности работников в более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей и укрепления трудовой дисциплины.

1.4. На осуществление стимулирующих выплат направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства из иных источников, не запрещенных законодательством. Размер выплат работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

1.5. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются:

профессиональные качества работника: компетентность, опыт работы, освоение новых методов работы, решение проблем;

отношение к работе: ответственность, проявление самостоятельности и инициативы, стремление к улучшению методов работы и ее результатов, трудоспособность, производственная и исполнительская дисциплина, организаторские способности;

сложность работы: содержание и характер трудовой деятельности, сложность решаемых задач.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены или уменьшены в случае:

- нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- невыполнения работ в установленные сроки;
- снижения качества выполняемой работы;
- отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок и премий.

2. Надбавки

2.1. В соответствии с постановлением Бюро Президиума Национальной академии наук Беларуси от 25 ноября 2019 г. № 570 «О перечне надбавок (кроме установленных законодательными актами, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты) в отношении бюджетных научных организаций Национальной академии наук Беларуси» работникам Организации могут устанавливаться надбавки:

- за важность выполняемой работы;
- за вклад работника в развитие бюджетной научной организации.

2.2. Надбавка за важность выполняемой работы устанавливается работникам по следующим критериям:

- участие в проведении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и опытно-технологических работ (далее – НИОКТР) в рамках государственных программ научных исследований и отдельных проектов фундаментальных и прикладных научных исследований, государственных (межгосударственных, отраслевых) научно-технических программ, мероприятий (подпрограмм) государственных программ, в том числе по их научному обеспечению (сопровождению);

- реализация инновационных проектов;
- выполнение работ по договорам за счет источников финансирования, не запрещенных законодательством Республики Беларусь;

- выполнение работ в рамках научно-технических программ Союзного государства;

- выполнение работ в рамках международных контрактов, программ и проектов;

- срочность выполнения работ;

- напряженность выполнения работ;

- выполнение срочных и важных работ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

- качественно выполняемые работы, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

- выполнение важных работ, требующих высокого уровня подготовки;

- выполнение работ материально-ответственными лицами подразделений Организации по: ведению учета материальных ценностей, качественной подготовке к проведению очередных и внеплановых инвентаризаций, своевременному выявлению материальных ценностей, подлежащих ремонту и списанию;

- выполнение работ по радиационному контролю, учету, хранению и выдаче источников ионизирующего излучения (ИИИ) по Организации;

- выполнение дополнительного объема работ, обеспечивающего успешное функционирование структурного подразделения.

2.3. Надбавка за вклад работника в развитие бюджетной научной организации устанавливается работникам за:

- выполнение работ молодыми учеными (докторами наук – до 45 лет, кандидатами наук – до 35 лет, учеными без степени – до 30 лет);

- выполнение работ молодыми специалистами;

- руководство Организацией (заместители генерального директора Организации);

- выполнение научно-организационных работ и работ по обеспечению деятельности Организации;

- координация работы по творческому сотрудничеству с другими научными организациями, предприятиями и организациями в РБ;

- развитие взаимовыгодных партнерских связей с высшими техническими, научными, культурными, промышленными и другими учреждениями других стран;

- увеличенный объем работы по содействию в выполнении проектов, хозяйственных договоров;

- оптимизация себестоимости договоров.

2.4. Для установления надбавок, указанных в п.2.1 настоящего Положения, достаточно соответствовать одному или нескольким критериям, указанным в п.2.2, п.2.3 настоящего Положения.

2.5. Конкретный размер надбавок устанавливается генеральным директором Организации в процентах от оклада или конкретных суммах и максимальными размерами не ограничивается.

2.6. Надбавки устанавливаются:

- сотрудникам Организации - генеральным директором Организации, в том числе на основании служебных записок уполномоченных лиц;

- генеральному директору – в соответствии с «Положением о материальном стимулировании труда руководителей бюджетных научных организаций Национальной академии наук Беларуси, государственных научно-производственных объединений «Научно-практический центр НАН Беларуси по материаловедению» и «Научно-практический центр НАН

Беларуси по биоресурсам», подчиненных Национальной академии наук Беларуси», утвержденным Постановлением НАН Беларуси от 31.12.2019 № 652 с изменениями.

Стимулирующие выплаты в виде надбавок выплачиваются при наличии средств на эти цели.

3. Премии

3.1 Размер премии определяется дифференцированно, с учетом качества и эффективности труда сотрудников Организации. Премирование может производиться по итогам работы за месяц, квартал, год, выполненную работу или этап работы при наличии средств, выделенных на эти цели.

3.2. Размер премии каждого работника Организации устанавливается в процентах к окладу или в абсолютной сумме и максимальными размерами не ограничивается

3.2. Механизм премирования реализуется посредством представления служебных записок уполномоченными лицами на рассмотрение генеральному директору Организации не позднее последнего рабочего дня текущего месяца. Решение по премированию принимает генеральный директор Организации. Выплата производится на основании приказа с указанием источника премирования.

3.2. Премирование генерального директора Организации производится по основаниям и в порядке, предусмотренным заключенным с ним контрактом, а также в соответствии с «Положением о материальном стимулировании труда руководителей бюджетных научных организаций Национальной академии наук Беларуси, государственных научно-производственных объединений «Научно-практический центр НАН Беларуси по материаловедению» и «Научно-практический центр НАН Беларуси по биоресурсам», подчиненных Национальной академии наук Беларуси», утвержденным Постановлением от 31.12.2019 № 652 с изменениями.

3.3. Премирование работников Организации производится по следующим основаниям:

3.3.1 Работники научно-исследовательских подразделений премируются за:

- высокие творческие (производственные) достижения в работе (в том числе публикации, защиту диссертации, получение ученых званий и степеней);

- обеспечение высокого качества научных исследований по договорам (заданиям, мероприятиям, программам, проектам);

- планирование научных исследований для получения финансирования по научным проектам;

- руководство научно-исследовательским проектом (программой, мероприятием, заданием);

- совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии,

обновление и развитие материально-технической базы, планирование необходимых реактивов и расходных материалов;

- успешное завершение этапов НИОК(Т)Р;
- разработка новых методик проведения исследований;
- выполнение дополнительного объема работ по сопровождению программ;
- своевременное и качественное оформление документации, связанной с заключением (исполнением) договоров (заданий, мероприятий, программ, проектов);
- своевременную и качественную подготовку отчетных материалов по проектам (темам, заданиям);
- содействие в выполнении заданий (мероприятий, проектов, договоров);
- активное содействие внедрению новых видов внебюджетной деятельности, приносящих доход;
- проявление активности, творческой инициативы;
- увеличение объема заключенных договоров на НИОК(Т)Р по внебюджетной деятельности;
- содействие обновлению и развитию материально-технической базы;
- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;
- выполнение дополнительных заданий и поручений генерального директора Организации;
- значительный вклад в науку и развитие Организации;
- положительную оценку научной деятельности Организации за определенный период, в том числе на основании выводов проверок.

3.3.2. Работники аппарата управления и обслуживания научной деятельности, в том числе вспомогательный персонал, премируются за:

- за интенсивность труда и дополнительно выполненную работу, обеспечивающую успешное функционирование структурных подразделений и Организации в целом, достижение высоких показателей деятельности Организации;
- содействие в выполнении научно-исследовательской работы (набор и оформление документации, связанной с заключением договоров и контрактов, обеспечение санитарно-эпидемиологического режима, планирование и ведение бухгалтерского учета, начисление и выплата заработной платы, составление калькуляций и расчетов, составление и сдачу статистической, бухгалтерской, планово-экономической, кадровой, ведомственной и иной отчетности).
- планирование и обеспечение контроля поступления денежных средств от всех видов хозяйственной деятельности;
- обеспечение поступления валютной выручки и планирование направлений ее расхода;
- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, своевременность расчетов (в том числе по энергоресурсам, платежам в бюджет и внебюджетные фонды и др.);

- выполнение мероприятий по охране труда, обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах, соблюдение законодательства по охране труда;

- внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;

- качественное выполнение работ по демонтажу оборудования и извлечению узлов и комплектующих, содержащих драгоценные металлы и цветные металлы;

- подготовка и сдача лома, содержащего драгоценные металлы для переработки в УП «Унидрагмет БГУ»;

- выполнение плана сдачи драгоценных металлов и вторсырья на переработку (макулатура, лом черных и цветных металлов др.);

- выполнение показателей по экономии ТЭР и ГСМ, по энергосбережению;

- качественное и оперативное выполнение комплексных работ по обслуживанию инженерных сетей, зданий и сооружений, оборудования;

- качественное и своевременное выполнении работ по подготовке теплового хозяйства к отопительному сезону;

- сложность и напряженность труда

- обеспечение своевременного хозяйственного обслуживания и поддержания помещений в надлежащем санитарном состоянии;

- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;

- проявление активности и творческой инициативы в оптимизации расходов;

- качественное и оперативное выполнение текущих задач и поручений генерального директора Организации, а также вышестоящих организаций;

- положительную оценку научно-организационной и финансово-хозяйственной деятельности Организации за определенный период, в том числе на основании выводов проверок;

3.3.3. Работники хозрасчетных подразделений премируются за:

- выполнение большого объема работы, обеспечившей эффективное исполнение обязательств по хозяйственным договорам;

- своевременное и качественное оформление документации, связанной с заключением (исполнением) договоров и контрактов на изготовление продукции, выполнением работ (услуг);

- соблюдение стандартов и технических условий;

- недопущение брака и обеспечение требуемого уровня качества выпускаемой продукции;

- отсутствие претензий на продукцию, товары (работы, услуги) со стороны потребителей;

- экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение потерь, отходов;

- разработка новых методик производства, обслуживания научного процесса;

- активное содействие внедрению новых видов внебюджетной деятельности, приносящих доход;

- увеличение объема заключенных договоров с высоким процентом рентабельности по внебюджетной деятельности;
- проявление инициативы и достижение высоких результатов в работе;
- выполнение срочных и важных работ;
- содействие в выполнении заданий (мероприятий, проектов, договоров);
- выполнение дополнительных заданий и поручений генерального директора Организации;

3.4. Работникам Организации может выплачиваться разовая премия, которая устанавливается в абсолютной сумме, по следующим основаниям:

- к праздничным дням, профессиональным дням – до 2-ух базовых величин;
- к юбилейным датам Организации – до 2-ух базовых величин;
- за участие в физкультурно-оздоровительных, спортивных и культурных мероприятиях Организации, в том числе в составе сборных команд работников организаций НАН Беларуси;
- за организацию и проведение социально-значимых мероприятий, выполнение общественных поручений;
- за награждение грамотой другими организациями (если поощрение в денежной форме ими не производилось) – 2 базовых величины (либо в размере, установленном награждающими организациями).
- за организацию и проведение на высоком уровне научных и научно-практических мероприятий;
- за многолетний добросовестный и плодотворный труд.

3.5. Настоящее Положение распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 марта 2024 года.

Юрисконсульт

Главный экономист



В.П.Новикович

Е.А.Губаревич